

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI. PADA RUMAH SAKIT ISLAM UNISMA

Julaika Putri Agustin, Siti Sarah, Dadang Krisdianto

*Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl.
MT Haryono 193 Malang, 66144. Indonesia
LPPM Unisma Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: julaikaputri19@gmail.com*

ABSTRAK

Rumah Sakit Islam UNISMA memiliki program pelatihan yang menjadi SOP sehingga wajib dilakukan oleh semua karyawan baik karyawan Medis, Non Medis, maupun karyawan Penunjang. Di Rumah Sakit Islam Unisma memiliki kebijakan standart pelatihan tersendiri yakni minimal dalam satu tahun setiap karyawan harus mengikuti pelatihan 20 jam pertahun. Tujuan dilakukannya pelatihan adalah untuk meng Up-date keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pada Rumah Sakit Islam Unisma. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Unisma. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda Hasil dari penelitian menggambarkan bahwa variabel pelatihan atas behavior memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi pada Rumah Sakit Islam Unisma dari hasil uji t diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel ($3,279 > 2,023$) dan nilai sig $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas behavior secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat kompetensi.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kompetensi

ABSTRACT

UNISMA Islamic Hospital has a training program that has become SOP so it must be carried out by all employees both Medical, Non-Medical, and Supporting employees. At Unisma Islamic Hospital has its own standardized training policy that is at least one year each employee must attend a 20-hour training year. The purpose of the training is to update the skills possessed by employees. The purpose of this study was to examine the effect of on competency training at the Unisma Islamic Hospital. The sample in this study were 44 Non-Medical employees at Unisma Islamic Hospital. The method used in the research is quantitative methods and the techniques used for analyzing the data is multiple linear regression analysis The results of the study shows that the training variable behavior it has a significant influence on competence at Unisma Islamic Hospital .behavior variable (X_4) has a value of t count $>$ t table ($3.279 > 2.023$) which means that, it has a significant influence on competence dependent variable.

Keywords: Human Resources, Training, Competence

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu industri. Karena sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan industri baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju maka

suatu industri dituntut lebih menjadikan karyawannya terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya baik dalam sektor industri jasa maupun barang.

Salah satu bidang industri yang berkembang saat ini adalah industri jasa kesehatan yang sangat diperlukan oleh masyarakat. Di Kota Malang terdapat berbagai

Rumah Sakit yang tersebar di wilayah Kota Malang maupun Kabupaten salah satunya adalah Rumah Sakit Islam Unisma yang terletak di jantung Kota Malang.

Rumah Sakit Islam Unisma merupakan rumah sakit islami dibawah naungan yayaan Universitas Islam Malang yang mulai berdiri pada tanggal 28 Agustus 1994. Sejak beroperasi pada tahun 1994 Rumah sakit Islam Unisma mengalami perkembangan dan penambahan sarana dan prasarana dari tahun ketahun. Rumah Sakit Islam Unisma berfokus kepada kepentingan pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan prima melampaui harapan dan senantiasa memegang motto: pengabdianku pelayanan terbaikku.

Di Rumah Sakit Islam UNISMA memiliki program pelatihan yang menjadi SOP sehingga wajib dilakukan oleh semua karyawan baik karyawan Medis, Non Medis, maupun karyawan Penunjang. Di Rumah Sakit Islam Unisma memiliki kebijakan standart pelatihan tersendiri yakni minimal dalam satu tahun setiap karyawan harus mengikuti pelatihan 20 jam pertahun, artinya setiap karyawan harus mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pihak Rumah Sakit 2-3 jam perbulan, pelatihan dilakukan per semester artinya dalam satu tahun diadakan 2 kali kegiatan pelatihan. Adapun jenis pelatihan yang wajib dilakukan dilakukan oleh karyawan adalah 1.PPGD, 2.K3, 3.Mandatoring 4.PPI 5.KPRS. Sedangkan masih ada pelatihan tambahan lain salah satunya adalah pelatihan tentang *Service excellence*.

Tujuan dilakukannya pelatihan adalah untuk meng *Up-date* keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, karena dalam menangani pekerjaan di setiap tahunnya itu tidaklah sama, diakibatkan adanya pembaharuan kurikulum maupun pembaharuan strategi baru yang baik dilakukan untuk mengefisienkan pekerjaan Selain itu juga pelatihan bertujuan untuk meningkatkan tingkat keahlian dan keterampilan masing-masing karyawan sehingga akan berdampak positif terhadap tingkat kompetensi diri karyawan tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Soedarmayanti (2017:229) bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah kompetensi yang diharapkan dicapai peserta setelah menyelesaikan proses diklat.

Permasalahan yang timbul dari adanya pelatihan yang wajib dilakukan oleh karyawan atau dengan kata lain kegiatan pelatihan sudah menjadi SOP di Rumah Sakit Islam Unisma adalah terjadinya kebosanan pada diri karyawan karena tingkat monoton yang dirasakan, sehingga akan menghambat tujuan dari diadakannya

pelatihan untuk menambah keterampilan karyawan.

Berawal dari berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka suatu industri dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Banyak industri mempunyai berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas diri masing-masing karyawan

Program pelatihan dapat meningkatkan kualitas bagi karyawan seperti yang dikemukakan oleh Handy (2017:318) pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Jadi dengan pelatihan akan menjadikan karyawan lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan kompetensi dalam diri karyawan sehingga tidak jarang pelatihan dilakukan secara berkala maupun terjadwal. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kualitas diri karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan masing-masing.

Kompetensi dalam diri karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap keahlian karyawan dalam mengerjakan tugas maupun dalam menduduki jabatan tertentu. Karena tidak semua karyawan ketika awal masuk dalam suatu organisasi sudah memiliki kompetensi diri yang baik, sehingga adanya pelatihan yang diterapkan dalam perusahaan akan mendorong adanya peningkatan kompetensi dalam diri karyawan. keterampilan, pengetahuan dan wawasan yang semakin luas akan memperlihatkan perubahan sikap maupun perilaku karyawan yang sesuai dengan kriteria kompetensi yang dimiliki.

Melihat pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pada karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap kompetensi. pada Rumah Sakit Islam Unisma.”**

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Menurut Gary (2007,2004) dalam Lijan (2016,169). pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai

investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah proses belajar. Oleh sebab itu, pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan ketrampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Sesungguhnya, pelatihan bukan hanya dikhususkan untuk pegawai yang baru saja, melainkan juga pegawai lama yang akan dipromosikan keposisi tertentu.

Lalu menurut Wilson (2012:202) pelatihan (*Training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional. Agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial.

Sedangkan menurut Handy (2017:318) bahwa pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat merubah pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku untuk menjadi lebih kompeten dengan harapan dapat mewujudkan tujuan organisasi ataupun perusahaan. Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti.

Knowledge/pengetahuan

Menurut Wibowo (2014:278,273) *knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks

Menurut Gibson (2003:56) dalam Hendy (2017:398) pengetahuan merupakan tingkat pemahaman lisan seseorang pegawai tentang apa yang dia ketahui dari pengalaman dan proses belajar. Pengetahuan yang baik tentang tugas didalam diri seorang staf cenderung akan meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017:400) Ringkasan gagasan yang mendasari pengertian pengetahuan

- a. Pengetahuan merupakan kepercayaan yang dapat dipertanggung jawabkan
- b. Pengetahuan merupakan sesuatu yang bersifat eksplisit sekaligus terpikirkan. Eksplisit adalah pengetahuan yang telah mengalami pendataan atau telah disimpan dalam wujud yang nyata baik berupa tulisan maupun gambar.
- c. Penciptaan inovasi secara efektif bertanggung pada konteks yang memungkinkan terjadinya penciptaan.
- d. Penciptaan inovasi melibatkan langkah, a. *Knowledge* terpikirkan, b. Menciptakan konsep c. Membenarkan dan d. Melakukan penyebaran *knowledge*

Skill/ketrampilan

Menurut Wibowo (2014:73,278) Skill merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya mewawancarai dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik. Skill menunjukkan produk keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual

Menurut Gibson (2003:41) dalam Hendy (2017:398) keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat .

Attitude/sikap

Menurut Tubagus (2015:302) *Attitude/Sikap* adalah kecenderungan untuk bertindak positif atau tidak baik tentang benda, orang atau situasi. Sikap bisa positif atau negatif. Sikap dapat diukur baik dengan mengamati aksi individu atau hanya bertanya kepadanya pertanyaan-pertanyaan tentang bagaimana dia akan berperilaku dalam situasi tertentu.

Menurut Tubagus (2015:316) sikap dapat didefinisikan sebagai “perasaan individu tentang atau kecenderungan kearah lain orang, benda, peristiwa atau kegiatan”. Sikap meliputi perasaan afektif seperti suka atau tidak suka dan kepuasan atau ketidakpuasan.

Menurut Allport dalam Tubagus (2015:301) sikap adalah kondisi mental dan netral kesiapan terorganisir melalui pengalaman, mengarahkan direktif atau pengaruh dinamis terhadap respon individu untuk semua objek dan situasi dengan yang terkait.

Behavior/perilaku

Menurut Hendy (2017:100) perilaku individu akan dibentuk salah satunya oleh kepribadian. Kepribadian merupakan sifat-sifat seseorang yang dapat dilihat secara langsung dari apa yang diperbuatnya dan bagaimana ia berperilaku, namun juga dapat tersimpan didalam diri individu dan tidak terlihat.

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Hendy (2017:165) perilaku adalah sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

Lalu menurut Hendy (2017:166) kriteria perilaku berfokus pada bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik, perlu diperhatikan bahwa fokusnya adalah pada caranya dan bukan hasil akhirnya. Sering kali cara yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik adalah bukan dengan pendekatan matematis, namun bisa juga berbagai softskill seperti keramahan dan kesopanan.

Tujuan pelatihan

Menurut Hendy (2017:318) pelatihan dilakukan untuk menjawab kebutuhan dan kepentingan dari karyawan, perusahaan dan konsumen berikut adalah poin-poin singkat apasaja tujuan dari pelatihan bagi setiap pihak tersebut:

1. Tujuan pelatihan bagi karyawan
 - a. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan
 - b. Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
 - c. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan
 - d. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru manajer disemua bidang, harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif

- e. Peningkatan karier karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karir menjadi besar karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja lebih baik.
- f. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji yang didasarkan prestasi.

Definisi kompetensi

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) dalam Hendy (2017:385) adalah sebagai kriteria dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Robert A, Roe (2001:73) dalam Hendy (2017,386) *“competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge and skill, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing”* artinya Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Sedangkan menurut Spencer dan Spencer dalam Moehariono (20010:3) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Salah satu ciri dari adanya kompetensi dalam diri seseorang yaitu terlihat dari kemampuan seorang dalam mengerjakan tugas menggunakan pengetahuan seras sikap dan nilai pribadi dalam melakukan berbagai hal.

Karakteristik kompetensi

Menurut Spencer dalam Prihadi (2004:38-39) dalam Hendy (2017:389) terdapat lima karakteristik kompetensi.

- 1 Motif (*motive*) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan
- 2 Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi
- 3 Konsep diri (*self concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang
- 4 Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. pengetahuan (Knowledge) merupakan kompetensi yang kompleks.
- 5 Keterampilan (*skill*). Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Pengaruh hubungan antar variabel

Menurut Handy (2017:318) bahwa pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Menurut Suparno (2005:24) dalam Handy (2017:386) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristic that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Selanjutnya kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Robert (2001:73) dalam Hendy (2017:386) *competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills and is acquired through work experience and learning by doing*. Artinya kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kemampuan, mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan karakteristik kompetensi dimana didalamnya mengandung unsur aspek-

aspek yang sama yaitu *knowledge, ability, skills dan attitude* yang dimana dalam pelatihan berguna untuk merubah aspek tersebut sedangkan dalam kompetensi aspek tersebut menjadi kriteria adanya kompetensi dalam diri seseorang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2012:13)

Lokasi penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah Rumah Sakit Islam Unisma Jalan Mayor Jenderal Haryono 139, Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144.

Waktu penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pada bulan November 2018 sampai dengan Desember.

Variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2012:58) variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan yang terdiri atas *Knowledge, skill, attitude* dan *behavior* sebagai variabel independent dan kompetensi sebagai variabel dependen.

1. Variabel independent/ bebas (X)
Sugiyono (2012:59) variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)
variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan yang terdiri atas:
 $X_1 = Knowledge$
 $X_2 = Skill$
 $X_3 = Attitude$
 $X_4 = Behavior$
2. Variabel dependent/ terikat (Y)
Sugiyono (2012:59) variabel dependent atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat,

karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah (Y) kompetensi.

Populasi dan sampel

Populasi

Menurut Sugioyono (2012:90) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan kriteria seluruh karyawan Non medik pada Rumah Sakit Islam Unisma dengan jumlah 79 karyawan.

Sampel

Penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan memasukkan variabel kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi (Slovin:101). Nilai toleransi (Y) dinyatakan dalam presentase 10% maka rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

α = Toleransi ketidaktelitian (dalam persen)

Perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{79}{1 + \frac{79 \cdot 10}{100^2}} = \frac{79}{1 + 0,79} = \frac{79}{1,79} = 44$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pada sebagian karyawan non medik dengan jumlah 44 karyawan.

Teknik pengambilan sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling dengan teknik proportionate stratified random sampling .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian data

Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas Behavior sumber: data diolah (Desember,2018)

Variabel pelatihan atas	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Behavior (X4)	Item_1	0,833	0,297	VALID
	Item_2	0,789	0,297	VALID
	Item_3	0,655	0,297	VALID

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa bahwa nilai r hitung > r tabel sebesar 0,297 yang didapatkan dari tabel distribusi nilai dengan taraf signifikan 5% dan n (44) maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan variabel pelatihan atas Behavior (X4) adalah valid.

Tabel 2.Hasil uji validitas kompetensi Sumber:Data diolah (Desember,2018)

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kompetensi	Item_1	0,545	0,297	VALID
	Item_2	0,744	0,297	VALID
	Item_3	0,748	0,297	VALID
	Item_4	0,771	0,297	VALID
	Item_5	0,729	0,297	VALID
	Item_6	0,514	0,297	VALID

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa bahwa nilai r hitung > r tabel sebesar 0,297 yang didapatkan dari tabel distribusi nilai dengan taraf signifikan 5% dan n (44) maka dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel kompetensi(Y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil uji Reliabilitas Sumber: Data diolah (Desember,2018)

Variabel	R alpha	R tabel	Keterangan	
Pelatihan	Knowledge (X1)	0,597	0,292	RELIABEL
	Skill (X2)	0,667	0,292	RELIABEL
	Attitude (X3)	0,855	0,292	RELIABEL
	Behavior (X4)	0,702	0,292	RELIABEL
Kompetensi	0,769	0,292	RELIABEL	

Berdasarkan Tabel 13 diketahui bahwa r alpha > r tabel yaitu variabel pelatihan atas knowledge (X1) r alpha > r tabel (0,597 > 0,292), Skill (X2) r alpha > r tabel (0,667 > 0,292), Attitude (X3) r alpha > r tabel (0,855 > 0,292),

Behavior (X₄) r alpha > r tabel (0,702 > 0,292). Dan variabel Kompetensi (Y) r alpha > r tabel (0,769 > 0,292). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen masing-masing variabel pada kuesioner dinyatakan reliabel.

memiliki hubungan yang searah, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif yang artinya apabila nilai *behavior* mengalami peningkatan 1 satuan saja maka variabel kompetensi juga mengalami peningkatan sebesar 0,928.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4. Hasil Uji analisis regresi linier berganda, Sumber: Hasil Uji statistik (Desember,2018)

Model	Unstandardized Coefficients		Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7,770	2,820	(Constant)	7,770	2,820			2,755	,009
x1_knowledge	,130	,234	x1_knowledge	,130	,234	,080		,558	,580
x2_skill	-,108	,391	x2_skill	-,108	,391	-,042		-,276	,784
x3_attitude	,251	,160	x3_attitude	,251	,160	,234		1,572	,124
x4_behavior	,928	,283	x4_behavior	,928	,283	,508		3,279	,002

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada Tabel 14 dapat diperoleh persamaan regresi yaitu:
 $Y=7,770+0,130X_1+(0,108)X_2+0,0251X_3+0,928X_4+e$

Penjelasan dari persamaan diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) adalah 7,770 artinya variabel pelatihan atas *knowledge, skill, attitude dan behavior* nilainya 0 (nol) maka kompetensi ber nilai 7,770.
2. Nilai koefisien regresi variabel *knowledge* (b₁) bernilai positif 0,130 artinya bahwa memiliki hubungan yang searah, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif yang artinya apabila nilai *knowledge* mengalami peningkatan 1 satuan saja maka variabel kompetensi juga mengalami peningkatan sebesar 0,130.
3. Nilai koefisien regresi variabel *skill* (b₂) bernilai negatif -0,108 yang artinya bahwa memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan ditunjukkan koefisien regresi negatif yang artinya bahwa apabila nilai variabel *skill* meningkat 1 satuan maka variabel kompetensi akan mengalami penurunan sebesar 0,108.
4. Nilai koefisien regresi variabel *attitude* (b₃) bernilai positif 0,251 artinya bahwa memiliki hubungan yang searah, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif yang artinya apabila nilai *attitude* mengalami peningkatan 1 satuan saja maka variabel kompetensi juga mengalami peningkatan sebesar 0,251.
5. Nilai koefisien regresi variabel *behavior* (b₄) bernilai positif 0,928 artinya bahwa

Uji Hipotesis

Uji t parsial

Tabel 5.Hasil Uji t (parsial) Sumber: Hasil Uji Statistik (Desember,2018)

Hipotesis keempat (parsial) menyebutkan bahwa:

Behavior

H₀= Diduga variabel *behavior* (X₄) tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (Y)

H_a= Diduga variabel *behavior* (X₄) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (Y)

Kriteria pengujian untuk uji t (parsial) pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Jika t hitung < t tabel Ho diterima dan Ha ditolak
- b. Jika t hitung > t tabel Ho ditolak dan Ha diterima

Telah diketahui bahwa nilai t tabel adalah 2.023 pada tabel distribusi nilai t tabel. Pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung variabel *behavior* adalah 3,279 , yang artinya t hitung > t tabel (3,279 > 2,023) dan nilai sig 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *behavior* secara parsial atau sendiri berpengaruh terhadapvariabel terikat kompetensi. Pada hipotesis keempat apabila t hitung > t tabel maka hasil penelitiannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak.

Uji simultan F

Tabel 6.Hasil Uji F (Simultan) Sumber: Hasil uji statistik (Desember,2018)

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	169,853	42,463	8,866	,000 ^b
Residual	186,783	4,789		
Total	356,636			

Hipotesis kedua (simultan) menyebutkan bahwa:

H_0 = Diduga variabel *knowledge* (X_1), *skill* (X_2), *attitude* (X_3) dan *behavior* (X_4) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (Y)

H_a = Diduga variabel *knowledge* (X_1), *skill* (X_2), *attitude* (X_3) dan *behavior* (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (Y)

Kriteria pengujian untuk uji F (simultan) pada variabel secara bersama-sama adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditemima dan H_a ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan kriteria tersebut maka cara menentukan F_{tabel} dalam pengujian ini adalah:

$$F_{tabel} = F(k; n-k) = F(4; 44-4) = F(4 : 40) = 2,60$$

Perhitungan F_{tabel} diatas didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2,60. Dilihat pada tabel distribusi nilai F_{tabel} . Pada tabel anova didapatkan nilai F_{hitung} 8,866 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,866 > 2,60$) dan nilai $sig_{0,000} < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pelatihan atas *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat kompetensi. Hipotesis satu dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

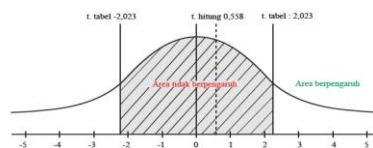
PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan atas *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* terhadap kompetensi dengan menggunakan analisis statistika sebagai perantaranya. Analisis statistik yang dilakukan tersebut bertujuan untuk menghasilkan analisis data yang akurat dan signifikan. Pembahasan mengenai pengujian statistik yang telah dilakukan pada penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

Secara parsial

Pengaruh variabel pelatihan atas *knowledge* (X_1), *skill* (X_2), *attitude* (X_3) dan *behavior* secara parsial terhadap kompetensi (Y). Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan tidak berpengaruh secara sendiri-sendiri antara variabel *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* terhadap kompetensi. Pembahasan lebih lanjut mengenai pengaruh dan tidak berpengaruh empat variabel tersebut akan disajikan sebagai berikut:

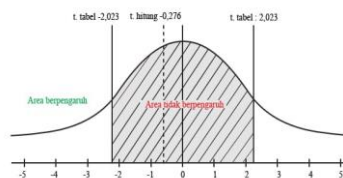
Pengaruh variabel *knowledge* (X_1) terhadap kompetensi



Sumber: Gambar diolah (Desember,2018)

Untuk variabel *knowledge* (X_1) tidak berpengaruh terhadap kompetensi (Y). karena memiliki nilai $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} ($0,558 < 2,023$) dan nilai $sig >$ dari $0,05$ yang berarti secara parsial tidak ada pengaruh variabel bebas *knowledge* terhadap variabel terikat kompetensi. Sehingga mengasilkan keputusan H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan penelitian *knowledge* tidak berpengaruh karena Rumah Sakit Islam Unisma pada saat menyeleksi karyawan baru sudah melakukan test pengetahuan sehingga sudah diketahui seberapa pengetahuan yang dimiliki oleh calon karyawan, selain itu kesimpulan dari jawaban responden menyebutkan bahwa pelatihan yang dilakukan bersifat meluas untuk kepentingan semua karyawan. Hal tersebut sesuai dengan jawaban dalam kuesioner terbuka bahwa pelatihan yang pernah diikuti meliputi K3, mandatori islamic dan *Service excellence* serta responden memberikan jawaban tentang pengalaman yang didapatkan dari pelatihan bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dan mengetahui cara menyelamatkan diri ketika ada bencana.

1 Pengaruh variabel *Skill* (X_2) terhadap kompetensi

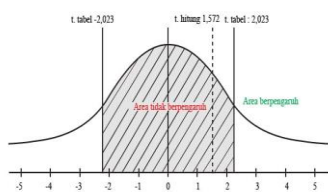


Sumber: Gambar diolah (Desember,2018)

Untuk variabel *Skill* (X_2) tidak berpengaruh terhadap kompetensi (Y) karena memiliki nilai regresi negatif yaitu $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} ($-0,276 < 2,023$) dan nilai $sig >$ dari $0,05$ yang berarti secara parsial tidak ada pengaruh kearah negatif variabel bebas *Skill* terhadap variabel terikat kompetensi. Sehingga

menghasilkan keputusan H_0 diterima dan H_a ditolak. Berkaitan dengan item pernyataan *Skill* dalam kuesioner karena hasilnya adalah negatif maka berarti semakin tidak mengikuti pelatihan tidak dapat meningkatkan kemampuan melakukan berbagai tugas. Dan yang item kedua bahwa tidak mengikuti pelatihan tidak dapat meningkatkan kecakapan memecahkan masalah pekerjaan.

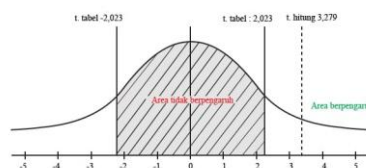
2 Pengaruh variabel *Attitude* (X_3) terhadap kompetensi



Sumber: Gambar diolah (Desember,2018)

Untuk variabel *Attitude* (X_3) tidak berpengaruh terhadap kompetensi (Y) karena memiliki nilai t hitung $<$ dari t tabel ($1,527 < 2,023$) dan nilai $sig >$ dari $0,05$ yang berarti secara parsial tidak ada pengaruh variabel bebas *Attitude* terhadap variabel terikat kompetensi. Sehingga menghasilkan keputusan H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan penelitian terdahulu variabel yang berpengaruh terhadap kompetensi adalah penelitian dari Nabilah Rizkia Mokhtar dan Heru Susilo 2012, variabel yang digunakan yaitu Metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan dan menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh yang paling dominan pengaruhnya terhadap kompetensi dalam metode pelatihan karena memiliki t hitung paling besar dibandingkan materi pelatihan dan instruktur pelatihan metode pelatihan sebesar $3,692$ sedangkan materi pelatihan sebesar $2,216$ dan instruktur pelatihan sebesar $2,169$, bahwa “metode pelatihan merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah pelatihan”

3 Pengaruh variabel *Behavior* (X_4) terhadap kompetensi



Sumber: Gambar diolah (Desember,2018)

Untuk variabel *Behavior* (X_4) berpengaruh terhadap kompetensi (Y) karena memiliki nilai t hitung $>$ dari t tabel ($3,279 > 2,023$) dan nilai $sig <$ dari $0,05$ yang berarti secara parsial ada pengaruh variabel bebas *Attitude* terhadap variabel terikat kompetensi. Sehingga menghasilkan keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Secara simultan (bersama-sama)

Pengaruh variabel pelatihan atas *knowledge* (X_1), *skill* (X_2), *attitude* (X_3) dan *behavior* (X_4) secara bersama-sama terhadap kompetensi (Y). Hasil analisis statistik menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* terhadap kompetensi. ditunjukkan oleh nilai F hitung $>$ F tabel ($8,866 > 2,605$) dan nilai $sig <$ $0,05$ dengan keputusan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini didukung adanya kesesuaian antara teori yang diungkapkan oleh para ahli dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

Menurut Handy (2017:318) bahwa pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Suparno (2005:24) dalam Handy (2017:386) bahwa adanya kompetensi dalam diri seseorang itu mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan karakteristik kompetensi dimana didalamnya mengandung unsur aspek-aspek yang sama yaitu *knowledge*, *ability*, *skills* dan *attitude* yang dimana dalam pelatihan berguna untuk merubah

aspek tersebut sedangkan dalam kompetensi aspek tersebut menjadi kriteria adanya kompetensi dalam diri seseorang.

Segala uraian yang telah disampaikan menjadi bukti bahwa pelatihan berpengaruh sangat erat terhadap kompetensi karena dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten yang sesuai harapan Rumah Sakit Islam Unisma.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada kompetensi. Penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Pelatihan atas *knowledge* (X_1), *skill* (X_2), *attitude* (X_3) dan *behavior* (X_4) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kompetensi (Y).

Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui:

1. Pengaruh secara parsial variabel pelatihan atas *knowledge* (X_1), *skill* (X_2), *attitude* (X_3) dan *behavior* (X_4) terhadap kompetensi (Y). Berdasarkan pada hasil uji t terdapat tiga variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi yaitu variabel *knowledge* (X_1), *skill* (X_2), dan *attitude* (X_3) sedangkan yang berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi adalah variabel *behavior* (X_4).
- a. Variabel *behavior* memiliki nilai t hitung $> t$ tabel ($3,279 > 2,023$) yang berarti variabel *behavior* merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap kompetensi di Rumah Sakit Islam Unisma.
2. Pengaruh variabel pelatihan atas *knowledge* (X_1), *skill* (X_2), *attitude* (X_3) dan *behavior* (X_4) secara bersama-sama terhadap kompetensi (Y). Hasil analisis statistik menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* terhadap kompetensi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung $> F$ tabel ($8,866 > 2,605$) yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel pelatihan atas *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* terhadap kompetensi di Rumah Sakit Islam Unisma.

Saran

Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan atas *knowledge*, *skill*, *attitude* tidak berpengaruh terhadap kompetensi pada Rumah Sakit Islam Unisma, sehingga saran yang dapat penulis berikan bagi perusahaan adalah:

Variabel atas *behavior* memiliki pengaruh terhadap kompetensi pada Rumah Sakit Islam Unisma. Hal tersebut berarti bahwa perilaku yang ditunjukkan oleh setiap karyawan di Rumah Sakit Islam Unisma sesuai dengan seberapa besar kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga perilaku dapat dijadikan sebagai penilaian pihak Rumah Sakit Islam Unisma untuk mengetahui kompetensi dalam bekerja karyawan di Rumah Sakit Islam Unisma.

Bagi peneliti selanjutnya

Sarannya apabila ingin melakukan penelitian serupa yaitu tentang pelatihan sebaiknya menggunakan teori yang menyebutkan variabel-variabel yang sesuai dengan kondisi di tempat yang akan diteliti, karena untuk bisa mendapatkan *out put* yang dapat membantumemecahkan permasalahan yang terjadi pada tempat penelitian. Jika adakekurangan pada penelitian ini diharapkan bisa diperbaiki pada penelitian selanjutnya dan disempurnakan. Untuk pengembangan penelitian ini pertimbangkan variabel-variabel lain yang beda dari variabel yang sudah masuk dalam penelitian yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Darodjat, Tubagus.2015.*Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*.Bandung.PT Refika Aditama
- Algifari.2000.*Analisis Regresi Teori,Kasus Solusi*.Yogyakarta.
- Arikunto,Suharsimi.2006.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta.Rineka Cipta.
- Arikunto,S.2009.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta.Rineka Cipta.
- Bangun,Wilson.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Erlangga
- Hasan,M.Iqbal.2010.*Pokok-Pokok Materi Statistik 2.Edisi 2*.Jakarta.PT.Bumi Aksara
- Jurnal.Nabilah Rizkia Mokhtar dan Heru Susilo.2012.*pengaruh pelatihan terhadap kompetensi (penelitian tentang pelatihan calon tenaga kerja indonesia di PT.Tritama Bima.)*.Unv.Brawijaya.

- Jurnal. Ninin Non Ayu Salmah. 2012. *Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT.MUBA ELECTRIC POWER SEKAYU*. Unv PGRI Palembang.
- Jurnal. Putu Ifo Yuda Wisastra dan Ella Jauvani 2016 *pengaruh pelatihan terhadap*
- Malayu, Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta. Rajawali.
- Poltak Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi aksara
- Subagyo, Pangestu dan Djarwanto. 2014. *Statistika Induktif Ed 5*. Yogyakarta. BPFE
- Salemba, poltak Lijan. 2016. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta. Pt Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktifitas kerja*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. expert
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.